

Vezměte, prosíme, na vědomí, že text článku odpovídá platné právní úpravě ke dni publikace.

Právní rizika outsourcingu služeb aneb nehrozí Vám pokuta?

Kvůli dlouhodobě napjaté situaci na trhu práce, kde zejména v některých oborech a regionech poptávka výrazně převyšuje nabídku, volí podnikatelé různé alternativní cesty, jak uspokojit potřebu lidské práce. Jednou z možností je outsourcovat některé činnosti (např. úklid, ostrahu nebo třeba IT služby). Zpravidla je ani nenapadne, že dohoda o externím poskytování takové služby, resp. způsob, jakým je služba poskytována, může znamenat riziko v souvislosti se zastřeným agenturním zaměstnáváním a hrozbu pokuty od inspektorátu práce až ve výši 10 milionů Kč.

Toto riziko navíc nelze jednoduše vyloučit ani tím, že strany uzavřou smlouvu podle občanského zákoníku (ať už je označena jako smlouva o dílo nebo smlouva o poskytování služeb).

Agentury práce mohou zprostředkovat zaměstnání za podmínek daných zákonem o zaměstnanosti.^[1] Ty jsou (z dobrých důvodů) poměrně přísné. Patří mezi ně např. povinnost agentury získat povolení Generálního ředitelství Úřadu práce, angažovat osobu, která bude vykonávat funkci odpovědného zástupce pro účely zprostředkování zaměstnání, uzavřít a udržovat pojištění záruky pro případ úpadku agentury práce, složit kauci 500.000 Kč. Řada dalších podmínek a omezení se pak vztahuje k samotnému přidělování zaměstnanců agenturou práce třetí osobě - uživateli, který pak služeb přidělených zaměstnanců bude využívat. Limitující je například i nemožnost přidělit cizince ze třetích zemí pro některé méně kvalifikované práce.^[2]

Důsledkem těchto omezení je skutečnost, že se na trhu objevuje řada subjektů, které činnost zprostředkování zaměstnanců vykonávají, aniž by tyto podmínky plnily. Pokud fakticky **dochází k agenturnímu zaměstnávání, avšak nejsou dodrženy zákonné podmínky pro agenturní zaměstnávání, může se jednat o tzv. zastřené zprostředkování zaměstnání.** Obvykle je zaměstnání fyzických osob za účelem jejich dočasného přidělení k uživateli nahrazováno (a mnohdy zastíráno) uzavřením jiných smluvních vztahů. Pro posouzení, zda v konkrétním případě dochází k zastřenému zprostředkování zaměstnání, je však podstatná **skutečná povaha vykonávané činnosti**, nikoli formální označení.

Zastřenému zprostředkování zaměstnání se týká novela zákona o zaměstnanosti^[3], která s účinností od 2. srpna 2021 přinesla velmi významnou změnu. Přestupku se totiž nově nedopouští jen ten, kdo sám zastřené agenturní zaměstnávání vykonává (tj. poskytovatel outsourcované služby), ale i ten, kdo výkon této činnosti umožní, tedy typicky klient, který outsourcovanou službu objednal. Za spáchání tohoto přestupku může orgán inspekce práce uživateli uložit pokutu až do výše 10.000.000 Kč, ne však méně než 50.000 Kč.^[4] Hrozí ale i další postihy a s nároky na doplacení mzdy se mohou ozvat také samotní zaměstnanci.

Kontrolní orgány detailně zkoumají, zda smlouva o dílo zastírá zaměstnání agenturního typu, či nikoliv, přičemž je nutné **posoudit nikoliv formální znění těchto smluv, ale jejich obsah a faktické nastavení vztahu.** Za tím účelem se provádí místní šetření, výslechy „dodaných“ zaměstnanců, zkoumají se související podklady spolupráce apod. Zásadní je posouzení toho, jaká je podstata prováděného díla / poskytované služby a zda je dána nezávislost a samostatnost zhotovitele

při realizaci díla / poskytování služby. Pokud je předmětem díla například *provádění činností (služby)* bez vymezení konkrétního výsledku tohoto plnění, tak to spíše poukazuje na zastřené agenturní zaměstnávání.

Státní úřad inspekce práce se nijak netají tím, že zastřené zprostředkování zaměstnání je jednou z oblastí, na které se aktuálně zaměřuje.[\[5\]](#),[\[6\]](#)

Nastavení a faktické fungování smluvního vztahu s dodavatelem je tak zcela zásadní pro eliminaci rizika, že inspekce práce takový vztah posoudí jako zastřené agenturní zaměstnávání se všemi výše popsanými důsledky. Níže uvádíme některé významné rysy, které mohou zvýšit riziko, že inspekce vztah vyhodnotí jako zastřené agenturní zaměstnávání.[\[7\]](#)

Stanovení výsledku / cíle činnosti

Typickým znakem výkonu závislé práce je, že nemá stanovený konkrétní výsledek – důležitá je pracovní síla jako taková a průběžná činnost zaměstnance. Ideální pro eliminaci rizika zastřeného agenturního zaměstnávání je proto smlouva, která uvádí konkrétní požadovaný výsledek činnosti dodavatele – např. zhotovení výrobku nebo poskytnutí služby s jasně definovaným výstupem (například 500 kg vypraného ložního prádla, vyžehlení 200 stejnokrojů nebo dodání software).

Přidělování úkolů a přebírání hotové práce

Úkoly v příslušném smluvním vztahu by měl jednotlivým zaměstnancům poskytovatele přidělovat a jejich práci organizovat jejich zaměstnavatel. Stejně tak by měl práci jednotlivých zaměstnanců kontrolovat a dokončenou práci od nich přebírat jejich nadřízený, tj. nadřízený pracovník poskytovatele služby. Odběratel outsourcované služby následně převezme od poskytovatele (nikoliv od jednotlivých zaměstnanců) až konečný výsledek této práce. Opačné smluvní ujednání, **ale i praxe mezi stranami** by poukazovala na zastřené agenturní zaměstnávání.

Pracovní pomůcky a místo výkonu práce

Práce s pracovními pomůckami dodanými odběratelem nebo výkon práce v prostorech odběratele jsou dalším typickým znakem agenturního zaměstnávání. V běžném obchodním vztahu si totiž pracovní pomůcky zajistí sám poskytovatel služby. Stejně tak se na pracovišti odběratele vyskytnou zaměstnanci poskytovatele služby jen po dobu, kdy je to nutné (např. při montáži).

Sledování pracovní doby

Odběratel v běžném obchodním vztahu nemá důvod sledovat pracovní dobu zaměstnanců dodavatele. Důležitý je pro něj výsledek činnosti poskytovatele služby nebo zhotovitele díla a nikoliv doba, kterou jednotliví zaměstnanci poskytovatele tráví tím, že službu pro odběratele poskytují. Naopak v případě využití zaměstnanců (zastřené) agentury práce bude sledování pracovní doby důležitým faktorem. Podle odpracované doby totiž bude zpravidla nastavená i odměna, kterou odběratel agentuře práce za poskytnutí zaměstnanců platí.

Prezentace zaměstnanců / organizační struktura odběratele

Zaměstnanci poskytovatele stojí standardně mimo organizační strukturu odběratele a navenek se neprezentují jako pracovníci odběratele. Pokud by např. používali oblečení nebo jmenovky s logem odběratele, měli e-mailové adresy odběratele, používali by jeho vizitky nebo by byli dokonce uvedeni na jeho webových stránkách odběratele, je riziko posouzení takového způsobu poskytování služeb jako zastřeného agenturního zaměstnávání velmi vysoké.

Práce na stejných projektech / ve společných prostorách

Zaměstnanci poskytovatele zpravidla pracují na samostatných projektech oddělených od projektů odběratele. Pokud už pracují na stejném projektu jako zaměstnanci odběratele, zpravidla jsou přizváni z důvodu své specializace, zkušeností nebo jiných vlastností, které zaměstnanci odběratele nedisponují. Pokud by ovšem zaměstnanci poskytovatele měli v zásadě stejné úkoly jako zaměstnanci odběratele, a navíc by ještě pracovali například ve stejné kanceláři se zaměstnanci odběratele, mohlo by takové nastavení opět indikovat zastřené agenturní zaměstnávání.

Závěr

Zastřené agenturní zaměstnávání představuje riziko pro poskytovatele i pro odběratele. Smluvní vztah při outsourcingu je tedy potřeba nastavit a zajistit jeho faktické fungování tak, aby se toto riziko maximálně snížilo nebo zcela eliminovalo.

Výše uvedený výčet znaků zastřené agenturního zaměstnávání není vyčerpávající. Ale neplatí ani to, že pokud bude některý znak naplněn, automaticky se o zastřené agenturní zaměstnávání jedná. Námi uvedené znaky slouží spíše pro obecný přehled, při jejichž naplnění (jednoho nebo více) by strany měly minimálně zpozornět a nastavení nebo fungování smluvního vztahu pečlivě zvážit a ideálně konzultovat s právníkem. Minimálně nově zavedená pokuta ve výši až 10.000.000 Kč by k tomu mohla být dobrou motivací.



Mgr. Ondřej Beneš,
counsel



Mgr. Ing. Ondřej Šudoma,
advokát

**EVERSHEDS
SUTHERLAND**

Eversheds Sutherland, advokátní kancelář, s.r.o.

Oasis Florenc
Pobřežní 394/12
186 00 Praha 8

Tel.: +420 255 706 500

Fax: +420 255 706 550

e-mail: paha@eversheds-sutherland.cz

[1] Zákon č. [435/2004](#) Sb., o zaměstnanosti, v platném znění.

[2] Nařízení vlády č. [64/2009](#) Sb., o stanovení druhu prací, které agentura práce nemůže formou dočasného přidělení k výkonu práce u uživatele zprostředkovávat, v platném znění.

[3] Zákon č. [274/2021](#) Sb.

[4] V případě, že se tohoto přestupku dopustí právnická osoba.

[5] K dispozici >>> [zde](#).

[6] K dispozici >>> [zde](#).

[7] Některé z těchto znaků jsou výslovně uvedeny v nedávno publikovaném rozsudku Nejvyššího správního soudu ze dne 29.3.2022 sp. zn. 4 Ads 349/2021, v němž soud potvrdil závěr orgánů inspekce práce o zastřené agenturním zaměstnávání

© EPRAVO.CZ - Sběrka zákonů, judikatura, právo | www.epravo.cz

Další články:

- [Vnosy do společného jmění manželů a jejich valorizace v aktuální judikatuře Nejvyššího soudu a Ústavního soudu](#)
- [Právo na přístup ke kamerovým záznamům: střet GDPR, informačního zákona a praxe veřejných institucí](#)
- [Postoupení pohledávky na výživné jako novinka právní úpravy účinné od 1. 1. 2026](#)
- [Jak zahájit provoz mezinárodní letecké linky do České republiky \(EU\): právní požadavky pro aerolinky ze třetích zemí](#)
- [Mimořádné vydržení a vývoj judikatury Nejvyššího soudu](#)
- [Preventivně-sankční funkce náhrady nemajetkové újmy za porušení osobnostních práv pohledem Ústavního soudu](#)
- [Odštěpný závod zahraniční společnosti optikou NIS2: Jak správně určit velikost podniku?](#)
- [Zápis ochranné známky bez komplikací. Klíčem k úspěchu je kvalitní předběžná rešerše](#)
- [Zneužití práva na přístup podle GDPR](#)
- [Byznys a paragrafy, díl 31. - létající pořizovatel ve světle nového stavebního zákona](#)
- [Právní povaha sítě elektronických komunikací - režim náhrady škody](#)